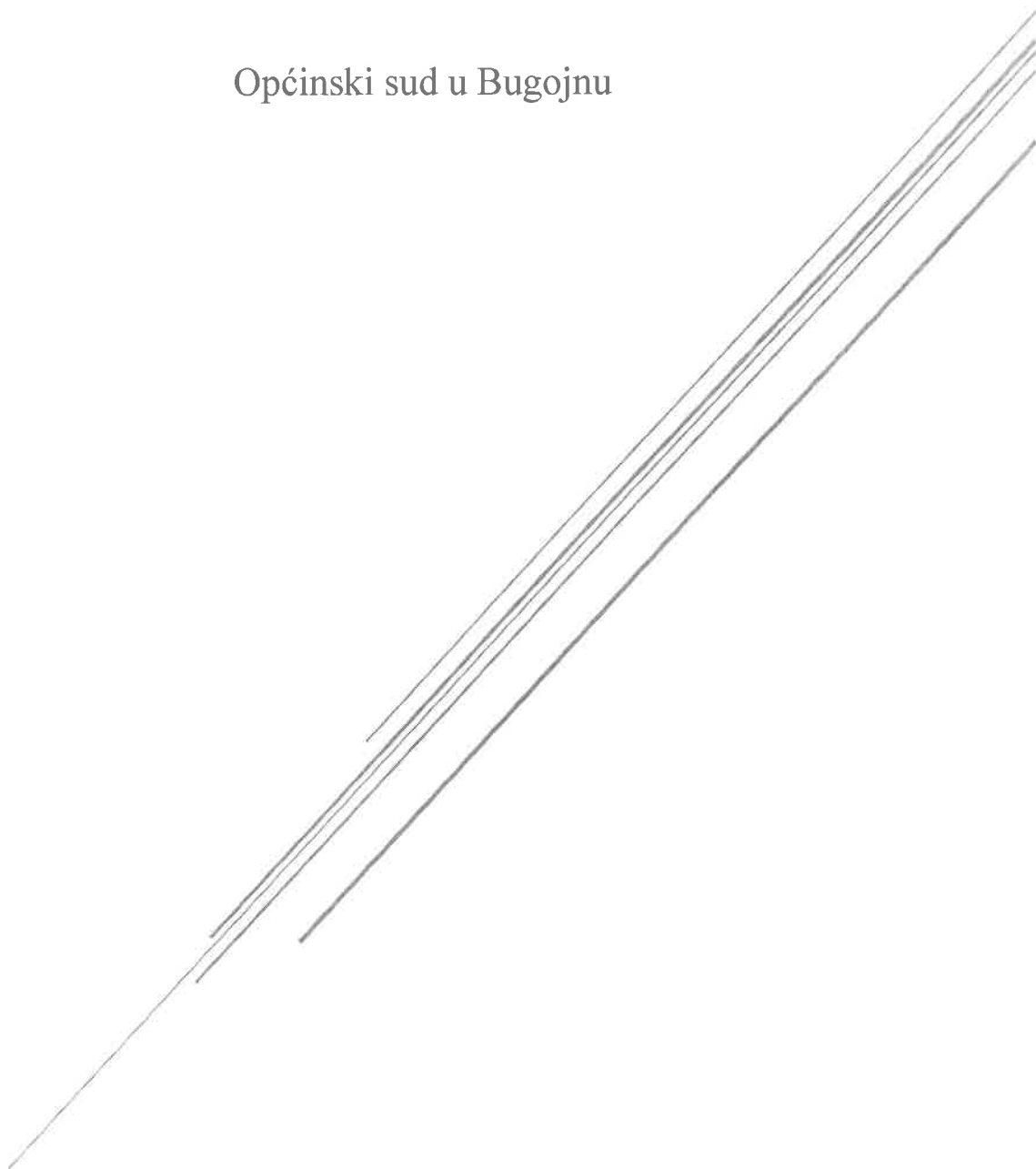


Akcioni plan za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH

2025.godina – 2027. godina

Općinski sud u Bugojnu



1. Uvod

Visoko sudsko i tužilačko vijeće Bosne i Hercegovine usvojilo je Strategiju za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, a pravosudne institucije su dužne da na osnovu toga izrade akcione planove u cilju unapređenja rodne ravnopravnosti u pravosuđu Bosne i Hercegovine.

Strategijom je predstavljena i metoda koja će se koristiti u procesu implementacije iste, tzv. *gender mainstreaming*, čijom će primjenom pravosudne institucije ostvariti postavljene strateške ciljeve. Strategija sadrži i vodič za postupanje u fazi implementacije kao i upute za aktivnosti *gender mainstreaming-a* koje će pravosudne institucije koristiti u procesu pripreme i izrade akcijskih planova.

Kao potpisnica brojnih međunarodnih dokumenata, koji tretiraju pitanje ljudskih prava i sloboda, Bosna i Hercegovina dužna je podržavati načelo rodne ravnopravnosti i aktivno težiti njegovom uspostavljanju te osigurati svakome ostvarivanje svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, bez diskriminacije po bilo kojoj osnovi, pa je tako uspostavljen značajan zakonodavni okvir u području rodne ravnopravnosti u BiH, i to:

- Ustav Bosne i Hercegovine,
- Ustav Federacije Bosne i Hercegovine,
- Ustav Republike Srpske,
- Zakon o zabrani diskriminacije,
- Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH.

Dana 19.05.2022. godine donesen je Akcioni plan za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH - Općinski sud u Bugojnu broj: 46 0 Su 106874 22 Su 15, a Visoko sudsko i tužilačko vijeće BiH ga je usvojilo u septembru 2022. godine

Radna grupa je prilikom izrade Akcionog plana provela niz aktivnosti usmjerenih na analizu stanja rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Bugojnu. Kroz analizu stanja, donijeli su zaključke koji su osnov za donošenje mjera ka unapređenju znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi *gender mainstreaminga*, jednakom pristupu pravdi i poboljšanju rodne ravnopravnosti u ovoj instituciji.

Na određenim područjima potrebno kontinuirano raditi poput edukacije i seminari za uposlenike u cilju unaprjeđenje znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi *gender mainstreaminga*, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.

Sukladno navedenom, imenovana radna grupa provela je sljedeće analize:

- Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti;
- Analiza konkursnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji
- Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja;
- Analiza web stranice i oglasne ploče institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti;

- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za uposlenike Općinskog suda u Bugojnu;
- Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Jajcu;
- Analiza presuda i drugih akata donesenih u Općinskom sudu u Bugojnu sa stanovišta upotrebe rodno senzitivnog jezika.

Analiza rukovodećih i ostalih radnih mjesta sa stajališta rodne i spolne zastupljenosti

Analizom je utvrđeno da je u Općinskom sudu u Bugojnu zaposlen jednak broj žena kao i muškaraca na rukovodećima pozicijama, dok je struktura ostalih zaposlenika u Općinskom sudu u Bugojnu predstavljena u korist žena.

Tačno je da su u Bosni i Hercegovini statistike o zaposlenosti često nepovoljnije za žene. Međutim, u pravosuđu je situacija suprotna – žene su u odnosu na muškarce zastupljenije u pravosudnim institucijama, a takva situacija je i u Općinskom sudu u Bugojnu. To može biti pozitivan primjer napretka žena koje su u našem društvu još uvijek marginalizirane. Važno je nastaviti promovisanje ravnopravnosti uz stvaranje uslova za profesionalni razvoj svih uposlenika/ca, bez obzira na spol.

U vezi s tim, na navedenom području nije bilo potrebno donositi dodatne mjere.

Analiza konkursnih procedura za popunjavanje upražnjenih pozicija u instituciji

Analizom konkursnih procedura utvrđeno je da su neka radna mjesta „privlačnija“ za muškarce, dok su druga za žene. To je jasno vidljivo i iz prijave prilikom provođenja konkursnih procedura.

Analizom oglasnih procedura utvrđeno je da je na poziciju za radno mjesto „Viši referent za upravljanje predmetima“ zaprimljeno 12 prijave, a prijavile su se uglavnom osobe ženskog spola, njih 10. Isto tako na poziciju „Viši referent operater na računaru -daktilograf“ zaprimljeno je 10 prijave i ovdje su uglavnom bile osobe ženskog spola, njih 8. Na poziciju „Viši referent za izvršenje prekršajnih sankcija“ zaprimljeno je 6 prijave i sve su bile ženskog spola.

Pored navedenog, prilikom ove analize radna grupa je utvrdila da je na početku Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji navedena napomena da svi pojmovi u Pravilniku i aktima koji se donose na osnovu pravilnika, obuhvataju na jednak način muški i ženski rod, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu. Analizom je utvrđeno da je u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Općinskom sudu u Bugojnu pojedini nazivi radnih mjesta označeni u ženskom rodu, a neki isključivo označeni u muškom rodu. U skladu s tim, i javni oglasi za popunjavanje upražnjenih pozicija su formulirani na isti način, tj. u skladu s Pravilnikom.

Komisije u konkursnim procedurama koje su se provodile u Općinskom sudu u Bugojnu bile su mješovitog sastava, a svakako je potrebno nastaviti tu praksu.

U skladu sa navedenim, predviđena je mjera upotrebe rodno osjetljivog jezika prilikom objave javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija kako bi se u narednom periodu obratila posebna pažnja na taj dio i podstakla oba spola na prijavu.

Analiza prostornih i materijalnih uvjeta u smislu rodno senzitivnog okruženja

Analizirajući prostorne i materijalne uvjete u smislu rodno senzitivnog okruženja, došli smo do zaključka da oba spola rade u istim uslovima, koriste istu opremu za rad i da svi uposleni učestvuju prilikom nabave opreme bez obzira na spol. U tom smislu nema rodno zastupljene diskriminacije i potrebno je nastaviti djelovati u tom smjeru.

Mjera koja je bila planirana za realizaciju u sklopu ove analize jeste da se na svim uredskim vratima dužnosti osoba koje u tim prostorijama rade, napišu u rodno osjetljivom jeziku, ali nosioci pravosudnih funkcija ne dozvoljavaju izmjenu natpisa ispred svojih ureda, jer su žene sudije imenovane kao Sudije od strane VSTV BiH, a tim povodom je Općinski sud Bugojno kontaktirao i VSTV.

Analiza web stranice institucije sa stanovišta dostupnosti informacija o rodnoj ravnopravnosti, žalbenim mehanizmima u slučajevima povrede i sl.

Pri ovoj analizi, članovi/ce radne grupe za izradu Akcionog plana ustanovili su da su na web stranici Suda dostupni: Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o ravnopravnosti spolova, a potrebno je osigurati i dovoljan broj objava na temu rodne ravnopravnosti. Postoji i e-adresa za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola.

Zaključili smo da je potrebno nastaviti sa objavama na temu rodne ravnopravnosti u cilju informisanja javnosti, ali i uposlenika/ca. Važno je koristiti i kreirane naloge Općinskog suda u Bugojnu na društvenim mrežama Facebook i Instagram, jer društvene mreže danas predstavljaju najjednostavnije i najviše korišteno sredstvo komunikacije, te redovito objavljivati sadržaj na ovu temu.

Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za zaposlenike Općinskog suda u Bugojnu

Da bi saznali stavove i iskustva uposlenika/ca po pitanju rodne ravnopravnosti, pri izradi Akcionog plana za provedbu Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti proveli smo anketu među uposlenicima Općinskog suda u Bugojnu.

Anketa se sastojala od 11 pitanja koja su se odnosila na rodnu ravnopravnost, diskriminaciju, upotrebu seksističkog jezika i pitanja vezana za dosadašnje aktivnosti koje su se provodile u Općinskom sudu u Bugojnu.

Većina ispitanika su bile žene – 83,3%, što je i očekivano obzirom da žene čine većinu uposlenika Općinskog suda u Bugojnu.

Izdvojili bi pitanje koje se odnosi na to da li su uposlenici doživjeli diskriminaciju na radnom mjestu u posljednjih 12 mjeseci gdje je 94,4% njih odgovorilo da nisu, što je dobar pokazatelj uspješnosti dosadašnjih aktivnosti i edukacija koje su se provodile u našem sudu.

Opći dojam je da se uposlenici/ce Općinskog suda u Bugojnu smatraju osvještenima u pogledu razumijevanja rodne ravnopravnosti, seksističkih ponašanja, te većinski smatraju da na

njihovom radnom mjestu nema problema takve prirode obzirom da je većina odgovora išla u tom smjeru. U slučaju postojanja takve vrste ponašanja 77,8% uposlenika/ca je odgovorilo da bi takvo ponašanje prijavili.

Zaključak je da je svakako ostvaren napredak na ovom polju i da je potrebno nastaviti sa provođenjem aktivnosti i edukacija i u budućnosti sa čime se slaže i većina uposlenika/ca, jer na pitanje da li smatraju da je održavanje edukacija na temu rodne ravnopravnosti korisno 83,3% ih je odgovorilo da smatra.

Uposlenici/ce Općinskog suda u Bugojnu su prošli i Online obuku o rodnoj ravnopravnosti koju je kreirao AIRE centar uz podršku Vlade Ujedinjenog kraljevstva.

Smatramo da je ostvaren napredak po pitanju rodne ravnopravnosti među uposlenicima Općinskog suda u Bugojnu, a što je i vidljivo iz podataka prikupljenih anketom.

Analiza podataka prikupljenih provođenjem ankete o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Bugojnu

U cilju boljeg razumijevanja stavova osoba koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Bugojnu vezane za rodnu ravnopravnost, radna grupa Općinskog Suda u Bugojnu je pri provedbi Akcionog plana za provedbu strategije za unaprjeđenje rodne ravnopravnosti, provela anketu o rodnoj ravnopravnosti za osobe koje dolaze u kontakt sa Općinskim sudom u Bugojnu. Anketi je pristupilo 15 osoba (od 30 ponuđenih za popunu ankete) dakle 50%. Rezultati su sljedeći:

- anketa je koncipirana od 7 pitanja koja se odnose na svijest stranaka o rodnoj ravnopravnosti i rodnim predrasudama.
- kod pitanja iz Ankete :Iskusio/la sam ili svjedočio/la neželjenom fizičkom kontaktu u Općinskom sudu u Bugojnu od strane trećih lica, od strane zaposlenika suda kao i kod pitanja dobio/la sam seksualno neprikladna pitanja ili sam svjedočio/la neprimjerenim pitanjima seksualne prirode u Općinskom sudu u Bugojnu, svi ispitanici su odgovorili negativno što znači da nisu imali niti doživjeli nikakav oblik diskriminacije ili neželjenog ponašanja bilo od zaposlenika bilo od drugih osoba koje sreću u sudu.
- na pitanje - Bilo bi mi neugodno prijaviti neprimjereno seksualno ponašanje uposlenika Općinskog suda u Bugojnu većina (6) je odgovorila da se ne slaže i da bi takvo ponašanje prijavila.
- kod pitanja - Razumijem šta predstavlja rodna ravnopravnost i shvatam šta su rodne predrasude i stereotipi isto tako je većina odgovorila većina je odgovorila da se slaže tj. da razumije pitanje rodne ravnopravnosti.

Anketa je bila anonimna te se nisu analizirali podaci sa aspekta muško/ženskih odgovora, međutim kako strategija podrazumijeva kontinuiran proces, to će zasigurno biti jedan od okolnosti koje će se razmatrati u budućim procesima.

Analiza presuda Općinskog suda u Bugojnu sa stanovišta uporabe rodno senzitivnog jezika

Analizirajući presude, rješenja i druge akte, radna grupa došla je do zaključka da je povećano korištenje rodno osjetljivog jezika. Razumijevanje i primjena rodno osjetljivog jezika ne samo da doprinosi ravnopravnosti, već stvara inkluzivnije okruženje u svim sferama društva.

Obzirom na dugogodišnju praksu korištenja određenih izraza samo u muškom rodu, potrebno je provoditi edukacije na ovu temu što će biti ključni korak u razbijanju ustaljenih normi i širu primjenu rodno osjetljivog jezika.

U skladu s tim, u proteklom periodu organizovane su edukacije uposlenika/ca i na temu važnosti upotrebe rodno osjetljivog jezika.

Akcionni plan provođenja Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH – Općinski sud u Bugojnu, predstavlja prvi dokument ovakvog sadržaja od osnivanja Suda.

Općinski sud u Bugojnu je u skladu sa Akcionim planom proveo niz mjera koje su u ovom sudu kontinuirano primjenjuju nakon usvajanja Akcijskog plana što se može vidjeti kroz ostvarene rezultate i značajan napredak sa stajališta rodne ravnopravnosti.

Predvidjeli smo finansijska sredstva za edukacije i seminare na temu rodne ravnopravnosti, te su kontinuirano održavane edukacije i seminari za unaprjeđenje znanja i razine svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi *gender mainstreaminga*, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi. Pored toga održane su i edukacije od strane savjetnice za prevenciju seksualnog i rodno zasnovanog nasilja.

Provedene su mjere kojima se osigurava da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi. To se naročito odnosi na provođenje konkursnih procedura i u skladu s tim vodili smo računa da je sastav komisija pri konkursnim procedurama mješovit.

Informacije o rodnoj ravnopravnosti učinile su se dostupnim javnosti kroz ažuriranje web stranice tj. na istoj je objavljena Strategija za unapređenje rodne ravnopravnosti u pravosuđu BiH, Zakon o ravnopravnosti spolova BiH i Zakon o zabrani diskriminacije, redovite objave na temu rodne ravnopravnosti, korištenje rodno osjetljivog jezika prilikom pisanja objava za web stranicu suda i postoji e-adresa za prijavu slučajeva diskriminacije na temelju roda i/ili spola.

Vodili smo računa da objave na temu rodne ravnopravnosti budu redovito objavljivane na web stranici i društvenim mrežama Suda. Važno je nastaviti koristiti web stranicu suda kao i naloge Suda na društvenim mrežama Facebook i Instagram obzirom da to danas predstavlja najjednostavniji i najučinkovitiji vid komunikacije sa javnosti, ali i sa uposlenicima. Neophodno je osigurati redovite objave na temu rodne ravnopravnosti, pa je to i predviđeno novim Akcionim planom.

Potrebno je nastaviti i povećati primjenu rodno osjetljivog jezika i naglašavati važnost istog kroz edukacije uposlenika/ca. Pozitivan aspekt je to da na početku Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji navedena napomena da svi pojmovi u Pravilniku i aktima koji se donose na osnovu

pravilnika, obuhvataju na jednak način muški i ženski rod, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, a upotrebu rodno osjetljivog jezika potrebno je proširiti i na sve akte koje se donose.

Sve ove mjere donesene su i primijenjene u cilju dostizanja sljedećeg nivoa na „Ljestvici sposobnosti“ Strategije koja je, prema mišljenju radne grupe i dokazano postignutim ciljevima, u ovom sudu i dosegnuta.

2. Planirane aktivnosti

Analizirajući učinak mjera iz prethodnih godina, postignuti napredak i prijedloge sa unapređenje rodne ravnopravnosti, radna grupa je za naredni period predvidjela sljedeće mjere:

Strateški cilj	Aktivnost	Način realizacije aktivnosti	Nositelj realizacije	Rok za provođenje aktivnosti	Očekivani rezultat
1. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice postavljaju, kao jedan od prioriteta institucije, unapređenje znanja i nivoa svijesti o pojmu roda, rodnim normama, metodi gender mainstreaming-a, rodnoj ravnopravnosti i jednakom pristupu pravdi.	1.1. Edukacije uposlenika/ca na temu rodne ravnopravnosti.	1.1. Kroz obuke od strane Agencije za državnu službu i CEST-ovog Programa početne obuke i programa stručnog usavršavanja.	1.1. Predsjednica suda.	1.1. Do 31.12.2025, 31.12.2026. i 31.12.2027. godine	1.1. Unaprijediti znanje i svijest uposlenika/ca o rodnoj ravnopravnosti.
	1.2. Upoznavanje uposlenika/ca s Akcionim planom za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Bugojnu za razdoblje od 2025.-2027. godine i prezentovanje dosadašnjih izvještaja o	1.2. Organizovat i sastanak s uposlenicima gdje će biti prezentovan Akcioni plan za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Bugojnu, 2025.-2027.	1.2. Članovi radne grupe	1.2. Do 31.12.2025.	1.2. Upoznavanje uposlenika/ca sa novim predviđenim aktivnostima i oblastima u kojima je potreban napredak po pitanju rodne ravnopravnosti, kao i

	provedenim mjerama.	godine, nakon usvajanja od strane VSTV-a.			ostvarenim rezultatima.
2. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da su radnim procesima u pravosudnim institucijama obuhvaćena pitanja rodne ravnopravnosti i jednakog pristupa pravdi, kao dio ciljeva radnih procesa institucije.	2.1. Upotreba rodno osjetljivog jezika prilikom objave Javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija. 2.2. Izvještavati predsjednicu suda o aktivnostima provedenim u cilju ostvarenja mjera Akcijskog plana Strategije.	2.1. Koristiti rodno osjetljiv jezik prilikom objave Javnih oglasa za popunjavanje upražnjenih pozicija. 2.2. Sastanak s predsjednicom suda	2.1. Predsjednica suda 2.2. Članovi radne grupe.	2.1. Do 31.12.2025, 31.12.2026. i 31.12.2027. godine 2.2. Do 31.12.2025, 31.12.2026. i 31.12.2027. godine	2.1. Podsticanje oba spola na prijavu na javne oglase i promjena ustaljenih normi i dosadašnje prakse. 2.2. Upućenost predsjednice suda u ostvareni napredak, ali i poteškoće na koje nailaze članovi radne grupe.
3. Rukovodioci/rukovoditeljice pravosudnih institucija i ostali uposlenici/uposlenice osiguravaju da se sve osobe koje dođu u kontakt s pravosudnim institucijama tretiraju na jednak način, kao i da im se omogući jednak pristup pravdi bez obzira na spol i/ili rod.	3.1. Prezentiranje Akcionog plana za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Bugojnu za razdoblje od 2025.-2027. godine, nakon usvajanja od strane VSTV-a.	3.1. Akcioni plan za implementaciju Strategije za unapređenje rodne ravnopravnosti u Općinskom sudu u Bugojnu za razdoblje od 2025.-2027. godine nakon usvajanja od strane VSTV-a, učiniti dostupnim na web stranici suda.	3.1. Glasnogovornica suda, IKT službenik	3.1. Do 31.12.2025. godine	3.1. Upoznati javnost sa novim ciljevima i aktivnostima po pitanju unapređenja rodne ravnopravnosti.

	3.2. Zahtjeve/obrasce koji se koriste u sudu, a na čiju ispravku sud može utjecati, prilagoditi pravilima rodno osjetljivog jezika.	3.2. Naložiti svim uposlenima koji izdaju strankama zahtjeve/obrasce, da isti isprave na način da bude pisan u rodno osjetljivom jeziku.	3.2. Svi uposlenici suda koji izdaju zahtjeve/obrasce strankama.	3.2. Do 31.12.2025. godine	3.2. Voditi računa da svi zahtjevi/obrasci koji se daju strankama, a na koje zahtjeve/obrasce sud može utjecati, budu napisani u rodno osjetljivom jeziku.
4. Sve osobe (stranke, svjedoci/svjedokinje, profesionalne stranke i drugi), koje dođu u kontakt sa pravosudnim institucijama, bilo da je takav kontakt ostvaren usmeno, pismeno ili putem društvenih mreža, smatraju da su pravosudne institucije utemeljene na principima rodne ravnopravnosti. I muškarci i žene imaju visok nivo povjerenja u pravosuđe.	4.1. Redovno objavljivati sadržaj na web stranici Suda i društvenim mrežama Facebook i Instagram na temu rodne ravnopravnosti. 4.2. Obilježavanje kampanje „16 dana aktivizma protiv rodno zasnovanog nasilja.“	4.1. Objavljivati sadržaj na web stranici suda i na društvenim mrežama koji je vezan za rodnu ravnopravnost. 4.2. Putem web stranice i društvenih mreža objaviti sadržaj vezan za borbu protiv rodno zasnovanog nasilja.	4.1. Članovi radne grupe 4.2. Glasnogovornica suda	4.1. Do 31.12.2025. 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine 4.2. Do 31.12.2025. 31.12.2026. i 31.12. 2027. godine	4.1. Edukacija i podizanje svijesti javnosti o važnosti unapređivanja rodne ravnopravnosti. 4.2. Edukacija javnosti o rodnim stereotipima i predrasudama i stavljanje fokusa na važnost poštivanja ljudskih prava.

Broj: 46 0 Su 120388 25 Su ²

Bugojno, 09.01.2025. godine



Predsjednica suda
Randžana Hadžibegović Haračić

